

1. Система управления персоналом – это ...
2. Объектом HR-аудита персонала является ...
3. Кадровая служба организации – это ... (укажите 2 варианта ответа)
4. Показатель изменения состава сотрудников в связи с увольнением из организации определяется как ... кадров
5. Установите соответствие между содержанием моделей HR- аудита и их авторами:
6. Индивидуальный человеческий капитал в его современном понимании – это ...
7. Объектом деятельности кадровой службы ...
8. Основой принципов HR-аудита является ... информационных потоков
9. Выделяют стратегические, функциональные и ... направления HR-аудита
10. Расположите уровни реализации HR-аудита в порядке от высшего к низшему:
11. В числе объектов HR-аудита – ... (укажите 3 варианта ответа)
12. Кадровая стратегия – это ...
13. ... стратегического управления персоналом являются человеческий ресурс организации, кадровая политика и методы управления
14. Деятельность по независимой объективной кадровой проверке компании, регламентированная локальными нормативными актами и осуществляемая внутри организации специальным подразделением, относится к ... HR-аудиту
15. Расположите этапы проведения HR-аудита в рекомендованной последовательности:
16. Для кадровых аудиторов фундаментальным первичным документом является ...
17. К общим этапам любого направления организационно-кадрового аудита можно отнести ... (укажите 2 варианта ответа)
18. Отношение показателей по результатам деятельности организации к затратам на содержание персонала определяется как ... эффективность управления персоналом

19. Технология HR-аудита проверяет и оценивает ... (укажите 2 варианта ответа)
20. Установите соответствие между принципами HR-аудита и их содержанием:
21. В основе разработки программы HR-аудита лежит изучение ... управления персоналом
22. На предварительном этапе HR-аудита определяют ...
23. Источниками информации для анализа и выводов при HR- аудите выступают ... (укажите 3 варианта ответа)
24. Итоги HR-аудита, выводы и рекомендации по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами в организации излагаются в аудиторском ...
25. Перечень тем планируемых аудитов, сроков и ответственных за и проведение содержится в плане работы службы ... HR-аудита
26. Аудиторские доказательства формируются при HR-аудите на этапе ...
27. По результатам проведенного HR-аудита готовится официальный документ – ...
28. На таком этапе HR-аудита, как ..., проводят первичную проверку полученной информации и ее группировку в графики, таблицы
29. Установите правильный порядок этапов передачи дел по кадровому делопроизводству при смене работника:
30. Определите соответствие между направлениями деятельности по управлению персоналом и параметрами их диагностики при аудите:
31. Причины сопротивления людей организационным нововведениям могут быть ...
32. Процесс аудита кадровой службы начинается с ...
33. К экспертным оценкам при контактном методе HR-аудита относят ... (укажите 3 варианта ответа)
34. Поведение личности и особенности человека изучают с помощью ... тестов
35. Анализ мотивационных предпочтений сотрудников определяется как ... аудит
36. Расположите действия на этапе планирования HR-аудита в хронологической последовательности:
37. Аудит кадрового делопроизводства рекомендовано проводить в случаях ... (укажите 3 варианта ответа)
38. Целью внутреннего HR-аудита, как правило, является ...

39. Выделяют ... методы HR-аудита (укажите 2 варианта ответа)
40. Соотнесите направления HR-аудита с решаемыми ими задачами:
41. Комплексную диагностику соответствия стратегии управления персоналом общей стратегии развития организации определяют как ... аудит организации
42. Оценка эффективности системы обучения при HR-аудите относится к ... модели кадрового аудита
43. Соотнесите задачи, решаемые в ходе HR-аудита, с направлениями кадрового менеджмента
44. ... компании – это совокупность всех работников компании, входящих в штатный состав и занятых трудовой деятельностью
45. HR-аудит может проводиться ... (укажите 3 варианта ответа)
46. По результатам HR-аудита ...
47. Установите соответствие моделей HR-аудита и содержания:
48. Расположите уровни реализации HR-аудита в порядке от общего к частному, начиная с наивысшего уровня:
49. Экономическая эффективность управления персоналом – это ...
50. Расположите документы, связанные с управлением мотивации персонала, в порядке убывания уровня их значимости, начиная с наивысшего уровня:
51. Социальная эффективность управления персоналом заключается в ...
52. К особенностям проведения HR-аудита сторонней компанией можно отнести ... (укажите 2 варианта ответа)
53. В системе управления персоналом ... выступает в качестве главного документа, в котором определяются текущие и перспективные потребности организации в трудовых ресурсах
54. Неверно, что по частоте проведения выделяют такой вид HR-аудита, как ... аудит
55. Обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава персонала в его развитии является целью ... политики организации
56. ... эффективность управления персоналом определяется как отношение показателей результатов деятельности организации к затратам на содержание персонала
57. Расположите документы в порядке их использования в процессе управления адаптацией персонала:

58. Стратегическая ориентация на массовое использование ассесмент-центров целесообразна ...
59. Расположите этапы проведения внутреннего аудита кадровых документов в рекомендуемой последовательности:
60. Установите соответствие между подходами к проведению HR-аудита и их характеристиками:
61. Установите соответствие между направлениями HR-аудита и решаемыми задачами:
62. Результаты HR-аудита показывают целесообразность ...
63. Оценка составляющих технологий управления персоналом является аудитом ... процессов организации
64. В отчет по аудиту кадровой документации включают ... (укажите 3 варианта ответа)
65. Этап планирования HR-аудита включает ... (укажите 3 варианта ответа)
66. О создании комиссии для проведения внутреннего HR-аудита ...
67. Внеплановый аудит кадрового ... проводится при смене руководителя кадровой службы
68. Установите правильную последовательность кадровых действий при предоставлении работнику обязательной социальной гарантии – ежегодного оплачиваемого отпуска
69. Расположите в рекомендуемой последовательности разделы отчета по результатам аудита кадрового делопроизводства:
70. Установите соответствие между направлениями кадрового менеджмента и параметрами их диагностики при аудите:
71. Определите соответствие между понятиями из области управления персоналом и содержанием данных понятий:
72. ... – это процедура периодической проверки профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы
73. Кадровая стратегия организации определяет ...
74. Система управления персоналом представляет собой ..., в которой реализуются функции управления персоналом
75. Расположите в рекомендуемой последовательности этапы проведения мотивационного аудита:
76. Выбор метода HR-аудита определяется ...

77. При выборе темы и объекта организационно-кадрового аудита учитывается влияние результатов аудита на повышение ... (укажите 3 варианта ответа)
78. ... (детектор лжи) – это техническое устройство, которое фиксирует физиологические не контролируемых волей реакции человека в ответ на задаваемые вопросы
79. Проверка результатов работы по кадровой документации, статистическим данным и другим нормативным документам относится к ... методам проведения HR-аудита
80. Установите рекомендуемую последовательность основных этапов разработки комплексной мотивационной программы в организации:
81. Установите соответствие между видами трудовой мотивации и формами их реализации:
82. Установите соответствие между направлениями HR-аудита и задачами, решаемыми в рамках этих направлений:
83. Крупная страховая компания, оказавшаяся в состоянии внешнего кризиса, на основе предварительного сбора информации, обработки статистических данных, бухгалтерских и иных рабочих документов о состоянии внешней среды и внутренней политики компании разрабатывает стратегию проведения HR-аудита для последующего эффективного противостояния неблагоприятным внешним факторам. Какие цели, задачи и выгоды HR-аудита для организации должен выделить директор по персоналу в проекте программы HR-аудита?
84. На промышленном предприятии, относящемся к среднему бизнесу, в последнее время ухудшилась качество выпускаемой продукции, возросло количество рекламаций от потребителей. Предполагается, что данная ситуация вызвана нарушениями требуемых технологий при производстве продукции, а также недостаточным профессиональным уровнем специалистов и руководителей младшего звена. Руководством предприятия принято решение провести HR-аудит персонала производственных цехов. Руководителю службы персонала было поручено проанализировать известные модели HR-аудита и предложить наиболее подходящую для данной ситуации. Какую известную модель HR-аудита рекомендуется выбрать руководителю. Дайте развернутый ответ.
85. На очередном заседании совета директоров крупной торгово-производственной компании было принято решение проводить регулярную комплексную и формализованную диагностику соответствия стратегии управления персоналом общей стратегии развития компании для сохранения устойчивости бизнеса и конкурентных преимуществ на рынке в данной отрасли. Директору департамента по управлению персоналом поручено изучить этот вопрос и дать аргументированное предложение по выбору варианта проведения регулярных HR-аудитов, учитывая территориальную разобщенность компании и децентрализованность процесса управления персоналом. Какое предложение он должен дать? Дайте развернутый ответ.

86. Внутренняя контрольная служба крупного промышленного предприятия проводит регулярные аудиты деятельности компании, в том числе по направлениям диагностики кадровых процессов, кадровых структур и кадрового потенциала. По итогам предыдущей проверки были выявлены существующие сложности и трудности при формировании специализированных рабочих групп для оперативного решения нестандартных производственных ситуаций, выполнения срочных проектных работ и другой коллективной деятельности. Какое направление HR-аудита необходимо взять за основу внутренней контрольной службе при проведении очередного HR-аудита в компании? Ответ аргументируйте.

87. В компании среднего бизнеса, работающей в интеллектуальной сфере, за последние полгода уволились несколько ключевых высококвалифицированных специалистов и устроились на работу в аналогичные компании данного региона. Свой уход в другие компании эти сотрудники мотивировали тем, что там им предоставили больше возможностей для повышения своего дохода. Проведя анализ сложившейся ситуации, директор по персоналу готовит служебную записку руководителю организации с предложением о проведении HR-аудита действующей компенсационной политики компании. Эта политика должна включать дифференцированный подход к каждому специалисту по индивидуальным результатам работы. Какие параметры диагностики компенсационной политики компании должны обязательно учитываться при анализе стимулирующего воздействия системы материального вознаграждения за результативность и эффективность, в том числе, удерживающих значимых специалистов в компании?

88. В крупной промышленной компании, находящейся на стадии интенсивного роста, проводятся функциональные и структурные изменения в управленческой структуре, осуществляется активный набор новых сотрудников с повышением требований к профессиональным компетенциям специалистов и руководителей. Это в итоге должно способствовать результативной и эффективной работе компании и сохранению конкурентных преимуществ на рынке данной отрасли. Для выполнения поставленных задач требуется проведение диагностики степени эффективности системы управления персоналом в данной организации и определения ее соответствия или несоответствия новым экономическим реалиям деятельности. Как директору по персоналу подготовить проект программы HR-аудита, отражающей цели, задачи и выгоды для организации в ситуации интенсивного роста и дальнейшего развития компании? Дайте подробный ответ.

89. Специалист службы персонала в связи с планируемой проверкой государственной трудовой инспекции по вопросу предоставления работникам утвержденных законом социальных гарантий (внешний HR-аудит) получил от руководства организации задание. Ему требуется провести анализ действующего штатного расписания на предмет соответствия размеров должностных окладов требованиям действующего законодательства, касающегося организации оплаты труда. На какой государственный социальный стандарт специалист по персоналу должен в первую очередь обратить внимание, чтобы соотнести с ним систему оплаты труда, утвержденную в данной организации? Дайте развернутый ответ.

- 90.** На среднем по численности предприятии, оказывающем услуги по складированию и хранению товаров, сложилась критическая ситуация с укомплектованностью основного персонала грузчиками и кладовщиками. Несмотря на насыщенность данного рыночного сегмента соискателями и достаточный уровень приема новых работников, длительность их работы на предприятии составляет не более двух месяцев. При увольнении бывшие работники объясняют свой уход тем, что в других организациях на аналогичные позиции работодатель предлагает лучшие условия труда. Специалисту по управлению персоналом поручено провести HR-аудит в части диагностики условий труда на рабочих местах и обосновать необходимость стимулирующего воздействия на результаты работы рядовых сотрудников. Перечислите наиболее значимые мотиваторы для малоквалифицированных работников, на которые необходимо акцентировать внимание при осуществлении кадровых действий по привлечению и удержанию данной категории работников на предприятии. Дайте развернутый ответ.
- 91.** Малое предприятие является высокорентабельной архитектурной фирмой с большим стажем работы на рынке и стабильным трудовым коллективом, большая часть которого работает на фирме с момента ее основания. Директор этого предприятия в целях повышения эффективности управления персоналом должен определиться с выбором доктрины организации трудовых отношений, которая станет концептуальной основой кадровой стратегии. Проведя HR-аудит с акцентом на сравнительный анализ и оценку преимуществ и недостатков каждой из трех существующих доктрин, он выбрал доктрину развития человеческого капитала организации. Правильный ли выбор сделан директором фирмы? Аргументируйте свой ответ с точки зрения решения задачи повышения конкурентоспособности и устойчивости фирмы на рынке данного направления деятельности.
- 92.** На промышленном предприятии, относящемся к среднему бизнесу, ухудшилась ситуация с руководителями среднего звена – начальниками цехов, отделов. За последние шесть месяцев уволились с предприятия несколько начальников основных цехов, проработав на этих должностях от двух до трех лет. Специалисту службы управления персоналом поручено проанализировать данную ситуацию, провести опросы и беседы с руководителями структурных подразделений и обосновать необходимость проведения внутреннего HR-аудита по данному кадровому вопросу. Перечислите мотиваторы, наиболее значимые для руководителей среднего звена, на которые необходимо акцентировать внимание в кадровой политике для создания комфортной деловой обстановки, создания требуемых условий для эффективной менеджерской деятельности и удержания данной категории работников на предприятии. Дайте развернутый ответ.
- 93.** Основная цель аудита трудовой сферы, то есть HR-аудита, состоит в оценке деятельности экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений, установлении соответствия применяемых экономическим субъектом форм и методов организации трудовой деятельности и трудовых отношений законодательным и нормативным актам, действующим в Российской Федерации, а также на основании результатов проверок выработке предложений по оптимизации трудовой деятельности, осуществляемой экономическим субъектом. При аудите в сфере труда и социально-трудовых отношений выделяют три основных направления для решения поставленных задач: организационно-технологическое, социально-психологическое и экономическое. Какое из данных направлений HR-



аудита предусматривает анализ показателей деятельности организации, подтверждающих легитимность и эффективность ее работы. Ответ аргументируйте.

94. Небольшая компания, работающая в сфере информационных технологий, выдерживает жесткую конкуренцию с аналогичными компаниями в части удержания квалифицированных специалистов, занимающихся разработкой программ, связанных с искусственным интеллектом и нейросетями. Это подтверждается результатами недавно проведенного мотивационного HR-аудита. Специалисту по управлению персоналом поручено проанализировать ситуацию на рынке труда по данной категории специалистов и дать предложения по расширению компенсационного пакета, добавив инструменты индивидуальной моральной мотивации, направленной на удовлетворение личных потребностей сотрудников в признании, уважении и поддержке. Какие формы индивидуальной моральной мотивации, способствующие удержанию высококвалифицированного персонала, специалист по управлению персоналом должен учесть в своих предложениях по дополнению компенсационного пакета?